

Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Österreich

Ergebnisse einer Organisationsbefragung

Eva More-Hollerweger
Katrín Hora

Wien, Oktober 2014



WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS





Impressum:

Kompetenzzentrum für
Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship
Welthandelsplatz 1
1020 Wien
Tel.: 01 31336 5878
www.npo.or.at

Wien, 2014

Kontakt: Mag. Eva More-Hollerweger eva.more@wu.ac.at

Copyright ©NPO&SE-Kompetenzzentrum

INHALT

EXECUTIVE SUMMARY	4
1 EINLEITUNG	5
2 METHODIK	5
2.1 ZIEL DER STUDIE	5
2.2 ONLINE-BEFRAGUNG - HERANGEHENSWEISE	5
2.3 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....	6
3 RAHMENBEDINGUNGEN – FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN ORGANISATIONEN	11
3.1 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGE/EHRENAMTLICHE IN DEN ORGANISATIONEN.....	11
3.2 ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE FREIWILLIGEN IN DEN ORGANISATIONEN	14
3.3 ENTWICKLUNGEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS	18
3.4 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGENORGANISATIONEN UND FREIWILLIGE	19
4 RESÜMEE.....	22

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Organisationen pro Bundesland	6
Abbildung 2: Rechtsformen der Organisationen	7
Abbildung 3: Verbandsebene	7
Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche der Organisationen	8
Abbildung 5: Größe der Organisationen (Zahl der freiwilligen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen)	8
Abbildung 6: Zahl der hauptamtlichen MitarbeiterInnen	9
Abbildung 7: Reichweite der Aktivitäten.....	9
Abbildung 8: AdressatInnen der Organisationen.....	10
Abbildung 9: Bezeichnung Ehrenamtliche/Freiwillige.....	11
Abbildung 10: Aufgaben	11
Abbildung 11: finanzielle Entschädigung für Zeitaufwand	12
Abbildung 12: Haftpflichtversicherung	12
Abbildung 13: Haftpflichtversicherung - Bundesländer	13
Abbildung 14: Unfallversicherung	13
Abbildung 15: Unfallversicherung - Bundesländer	14
Abbildung 16: Zuständige Stelle für Freiwillige	14
Abbildung 17: Bezeichnung der zuständigen Stelle	15
Abbildung 18: Zuordnung der Stelle.....	15
Abbildung 19: Beschäftigungsstatus der MitarbeiterInnen der Ehrenamtskoordination	16
Abbildung 20: Ehrenamtskoordination - Stunden pro Woche.....	16
Abbildung 21: Ausbildung der MitarbeiterInnen in der zuständigen Stelle.....	17
Abbildung 22: Zuständigkeit, wenn keine eigene Stelle	17
Abbildung 23: Einfluss der übergeordneten Organisation auf die Freiwilligenkoordination ...	18
Abbildung 24: Herausforderungen an die Freiwilligenkoordination.....	19
Abbildung 25: Freiwilligenarbeit in Österreich	23

EXECUTIVE SUMMARY

Das NPO&SE-Kompetenzzentrum beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Freiwilligenarbeit. Im Februar 2014 wurde eine Erhebung bei Freiwilligenorganisationen durchgeführt. Ziel der Studie ist, einen Überblick über die Beschaffenheit von Organisationen in Österreich zu geben, in denen es freiwilliges Engagement gibt. Insbesondere interessieren:

(1) Unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten Freiwillige?

(2) Wer ist für die Freiwilligenkoordination bzw. das Freiwilligenmanagement zuständig?

(3) Gibt es Probleme bei der Gewinnung bzw. Bindung von Freiwilligen?

Insgesamt haben 703 Organisationen, großteils (83%) als Verein organisiert, an der Befragung teilgenommen, wobei den größten Anteil (fast 28%) Wiener Organisationen ausmachten. Die befragten Organisationen sind weiters großteils aus dem Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens. Ein erheblicher Anteil von knapp 40% der Organisationen hat keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen. Sofern es auch hauptamtliche MitarbeiterInnen gibt liegt die Anzahl der Beschäftigten meist unter 10 Personen. Die Freiwilligenarbeit lässt sich zusammenfassend wie folgt charakterisieren:

1. Die Organisationen selbst bezeichnen ihre freiwillig tätigen MitarbeiterInnen vorwiegend (70%) als Ehrenamtliche.
2. Tätigkeitsbereiche sind insbesondere bei der unmittelbaren Leistungserstellung für KundInnen/KlientInnen, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in Management und Aufsichtsfunktionen.
3. Es gibt großteils keine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand.
4. In 60% der Organisationen sind Freiwillige haftpflichtversichert.
5. In 56% der Organisationen sind sie unfallversichert. In Wien ist der Anteil der Organisationen, in denen es keine Unfallversicherung gibt, besonders hoch.
6. In 34% der befragten Organisationen gibt es eine eigene Stelle, die für Freiwillige zuständig ist, welche als Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination bezeichnet wird.
7. Bei 47% ist diese Stelle der Organisationen der Geschäftsführung zugeordnet, bei 20% der Personalabteilung.
8. In einem Drittel der Organisationen sind die MitarbeiterInnen der für Freiwillige verantwortlichen Stelle angestellt, bei 37% erfüllen sie ihre Aufgabe ehrenamtlich und bei 29% sind die MitarbeiterInnen teilweise angestellt und teilweise unbezahlt.
9. In über der Hälfte der befragten Organisationen werden bis zu 10 Stunden pro Woche für die Freiwilligenkoordination verwendet.
10. In knapp 70% der Organisationen, die eine eigene Stelle haben, hat zumindest einer bzw. eine der MitarbeiterInnen eine Ausbildung zum Thema Freiwilligenkoordination/-management absolviert.
11. Sofern es keine eigene Stelle für die Freiwilligenorganisation gibt, übernimmt zumeist die Geschäftsführung diese Aufgabe.
12. Für 64% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu gewinnen.
13. Für 58% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu halten.
14. 55% bestätigen, dass es schwieriger ist, Freiwillige für einen längeren Zeitraum zu halten.
15. 43% der Organisationen haben Probleme damit, ehrenamtliche FunktionärInnen nachzubersetzen.
16. 35% der Organisationen haben Probleme damit, Freiwilligen für ausführende Tätigkeiten zu finden.

1 EINLEITUNG

Freiwilliges Engagement ist eine wichtige Ressource unserer Gesellschaft. Darüber besteht weitgehende Einigkeit - auch die Politik wird sich dieser Bedeutung zunehmend bewusst und setzt verschiedene Maßnahmen, um das freiwillige Engagement zu fördern. Dazu gehört auch seine Erfassung, also die Frage, wie viele Menschen sich freiwillig in welchem Zeitausmaß engagieren, in welchen gesellschaftlichen Bereichen sie tätig sind, welche Bevölkerungsgruppen sich beteiligen etc. Diese erhobenen Daten tragen dazu bei, die Bedeutung des freiwilligen Engagements sichtbar zu machen. Eine deutliche Forschungslücke besteht hingegen in Bezug auf die Freiwilligenorganisationen. Damit fehlt aber ein wichtiger Puzzle-Teil für eine glaubhafte Einschätzung, wie sich freiwilliges Engagement künftig weiter entwickeln kann. Freiwilligenorganisationen sind es, die freiwilligem Engagement eine Form und Richtung geben, die dafür sorgen, dass Hilfeleistungen bei den richtigen Personen ankommen, die gesellschaftliche Anliegen mit Unterstützung der Freiwilligen artikulieren, die z.B. kulturelles oder sportliches Engagement von Menschen auch vielen anderen zugute kommen lassen und vieles mehr. Sie sind es, die Personen motivieren, sich zu engagieren, die Freiwillige in eine Gemeinschaft aufnehmen, die ihnen Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringen und Möglichkeiten des Lernens schaffen. Im Rahmen einer Online-Erhebung hat das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship im Februar/März 2013 Freiwilligenorganisationen befragt. Insgesamt haben rund 700 Organisationen den Fragebogen weitgehend ausgefüllt. Wir freuen uns über das rege Interesse und bedanken uns bei allen, die sich beteiligt haben.

Zu den **Begrifflichkeiten**: Wir verwenden Freiwilligenarbeit, freiwilliges Engagement und Ehrenamt, ehrenamtliche Arbeit, ehrenamtliches Engagement in diesem Bericht synonym und verstehen darunter all jene Tätigkeiten, die unentgeltlich erbracht werden und auch anderen Menschen zugute kommen. In diesem Bericht liegt der Fokus bei der formellen Freiwilligenarbeit, die – im Gegensatz zur informellen Freiwilligenarbeit (Nachbarschaftshilfe) – unter Einbindung in eine „Freiwilligenorganisation“ erfolgt.

2 METHODIK

2.1 ZIEL DER STUDIE

Ziel der Studie ist einen Überblick über die Beschaffenheit von Organisationen in Österreich zu geben, in denen es freiwilliges Engagement gibt. Insbesondere interessieren:

- (1) Unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten Freiwillige?
- (2) Wer ist für die Freiwilligenkoordination bzw. das Freiwilligenmanagement zuständig?
- (3) Gibt es Probleme bei der Gewinnung bzw. Bindung von Freiwilligen?

2.2 ONLINE-BEFragung - HERANGEHENSWEISE

Im Rahmen einer Interneterhebung wurde ein Online-Fragebogen entwickelt. Der Link wurde per E-Mail am 02. Februar 2014 an rund 2.000 Organisationen ausgesandt. Die ursprüngliche Laufzeit der Erhebung von drei Wochen wurde aufgrund des regen Interesses erweitert – der letzte Fragebogen wurde am 06.03.2014 ausgefüllt. Ziel war es, möglichst viele Freiwilligenorganisationen zu befragen und möglichst jene Organisationseinheiten anzusprechen, die jeweils in unmittelbarem Kontakt mit den Freiwilligen stehen, weshalb die AdressatInnen gebeten wurden, den Fragebogen weiterzuleiten. Dies war insbesondere bei größeren Organisa-

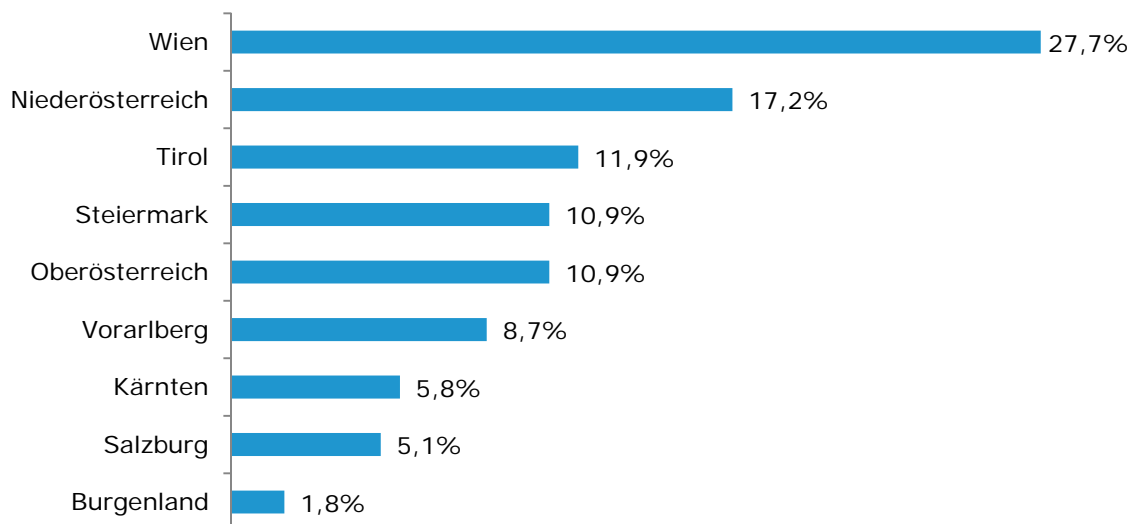
tionen wichtig, die über mehrere Verbandsebenen (Bezirksstellen, Landesverband, Bundesverband) verfügen. Die Fragebögen wurden zum Teil weitergeleitet, zum Teil von Landesverbänden ausgefüllt.

Insgesamt wurden 703 Fragebögen in die Auswertung einbezogen. Allerdings gibt es eine große Anzahl an Organisationen, die beispielsweise keine Angaben zur Zahl der Freiwilligen gemacht haben. Etwa 500 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt. Aufgrund der gewählten Herangehensweise ist die Grundgesamtheit nicht bekannt, da der Fragebogen weitergeleitet wurde und nicht eruiert werden kann, wie viele Organisationen der Fragebogen erreicht hat. Folglich kann der Rücklauf nicht ermittelt werden.

2.3 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE

Der Großteil (27,7%) der Organisationen stammt aus Wien, gefolgt von Niederösterreich (17,2%), Tirol (11,9%), Steiermark und Oberösterreich (jeweils 10,9%).

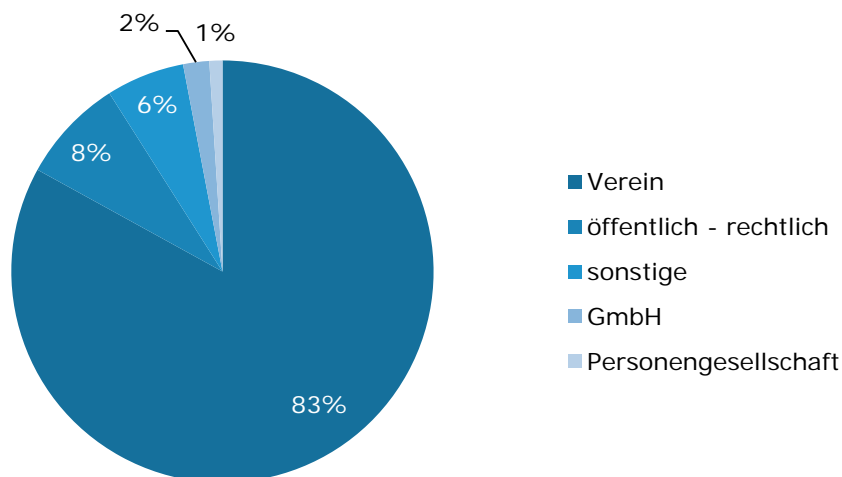
Abbildung 1: Organisationen pro Bundesland



n=608

Weitaus der größte Anteil (83%) der befragten Organisationen weist die Rechtsform eines Vereins auf, gefolgt von öffentlich-rechtlichen Organisationen (8%). 2% der befragten Freiwilligenorganisationen sind gemeinnützige GmbHs und 1% sind Personengesellschaften.

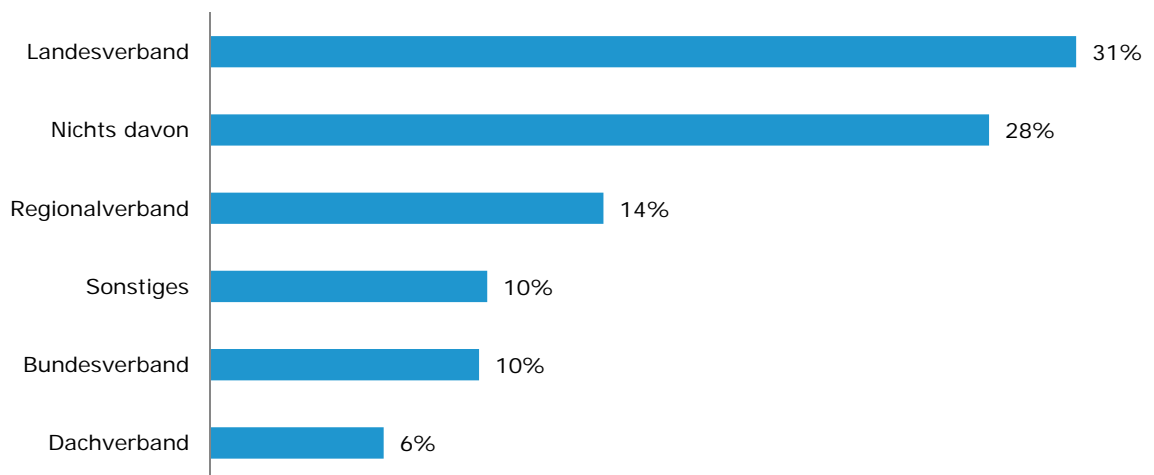
Abbildung 2: Rechtsformen der Organisationen



n=593

Bei 31% der Organisationen handelt es sich um Landesverbände, 14% sind Regionalverbände, 10% Bundesverbände und 6% Dachverbände. Zumindest 28% der befragten Organisationen sind kein übergeordneter Verband – auch bei den sonstigen (10%) wurde vielfach erwähnt, dass es sich um einzelne Vereine handelt bzw. sie einem Verband angehören.

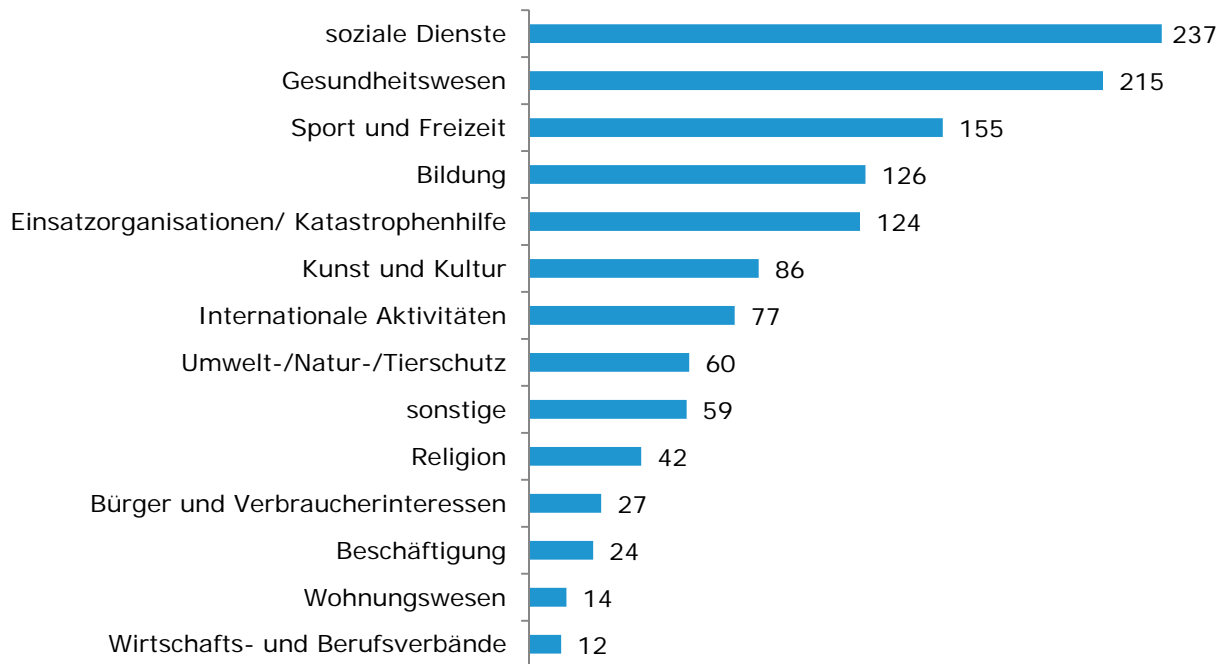
Abbildung 3: Verbandsebene



n=666

Die Organisationen wurden im Rahmen der Erhebung nach den Tätigkeitsbereichen, in denen sie aktiv sind gefragt, wobei hier Mehrfachnennungen möglich waren. Es haben sich am meisten Organisationen aus dem Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens beteiligt. 155 Organisationen kommen aus dem Sport- und Freizeitbereich, 126 aus dem Bildungsbereich. 124 Organisationen sind dem Bereich Einsatzorganisationen/Katastrophenhilfe zuzurechnen. 86 Organisationen engagieren sich im Kunst- und Kulturbereich, 77 im Bereich internationale Aktivitäten. 66 der beteiligten Organisationen sind im Bereich Umwelt-/Natur- und Tierschutz aktiv.

Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche der Organisationen



n=614 (Mehrfachnennungen möglich)

557 Organisationen haben Angaben zur Zahl der freiwilligen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen gemacht. 130 Organisationen (23,2%), also knapp ein Viertel, haben weniger als 130 MitarbeiterInnen, 17,4% haben 10-20 MitarbeiterInnen. Immerhin 13,8% weisen mehr als 250 MitarbeiterInnen auf.

Abbildung 5: Größe der Organisationen (Zahl der freiwilligen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen)

Organisationstyp	Zahl der MitarbeiterInnen (FW + MA)	Anzahl Organisationen	in%
Kleinstorganisation	1 bis <10	130	23,3%
Kleinorganisation	10 bis >20	97	17,4%
Mittelorganisation 1	20 bis >100	196	35,2%
Mittelorganisation 2	100 bis >250	57	10,2%
Großorganisation	Ab 250	77	13,8%

n=557 (Organisationen, die Angaben zur Zahl der Freiwilligen machten)

Ein erheblicher Anteil von knapp 40% hat keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen, beruht demnach ausschließlich auf Freiwilligenarbeit. Ein Drittel der Organisationen hat weniger als 10 hauptamtliche MitarbeiterInnen, etwa 21% weisen zwischen 10 und 250 hauptamtlichen MitarbeiterInnen auf. Bei 6,5% handelt es sich um sehr große Organisationen mit 250 oder mehr hauptamtlichen MitarbeiterInnen.

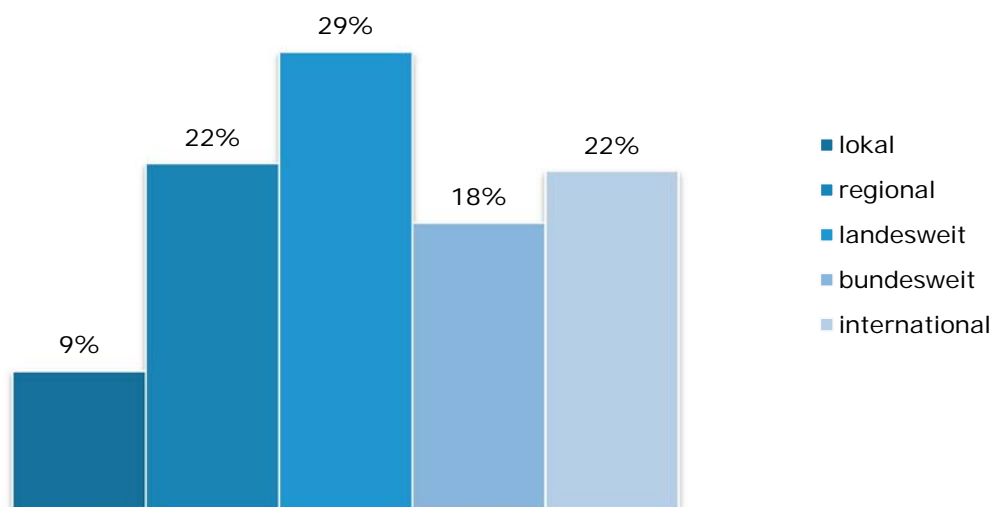
Abbildung 6: Zahl der hauptamtlichen MitarbeiterInnen

Zahl der bezahlten MitarbeiterInnen	Anzahl Organisationen	in %
0	221	39,7%
1 bis <10	184	33,0%
10 bis >20	49	8,8%
20 bis >100	54	9,7%
100 bis >250	13	2,3%
Ab 250	36	6,5%

n=557

Nur ein geringer Anteil von 9% der Organisationen ist ausschließlich auf lokaler Ebene aktiv. 29% haben eine landesweite Reichweite ihrer Aktivitäten. Jeweils etwa 20% der Organisationen orientieren sich mit ihren Aktivitäten regional, bundesweit oder international.

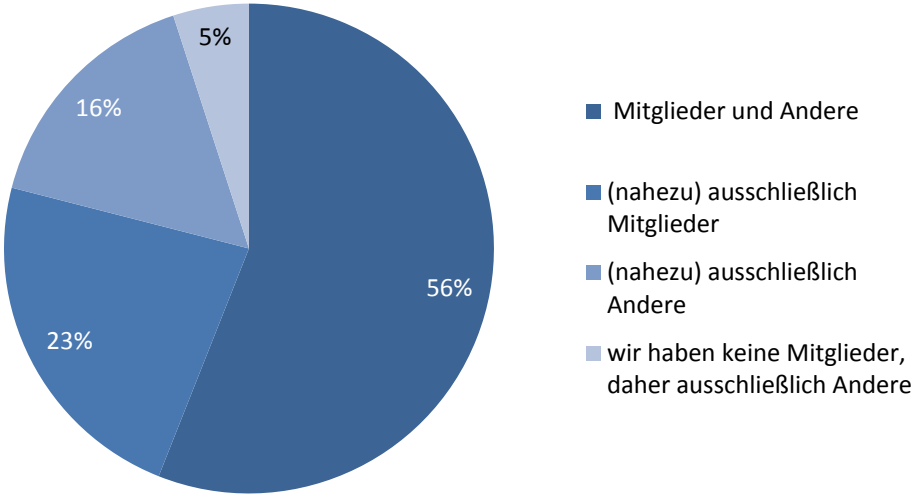
Abbildung 7: Reichweite der Aktivitäten



n=607

Eine weitere Frage bezog sich auf die Zielgruppen der Aktivitäten. 16% adressieren ausschließlich Mitglieder, alle anderen Organisationen bieten ihre Leistungen (auch) für andere Personen an.

Abbildung 8: AdressatInnen der Organisationen



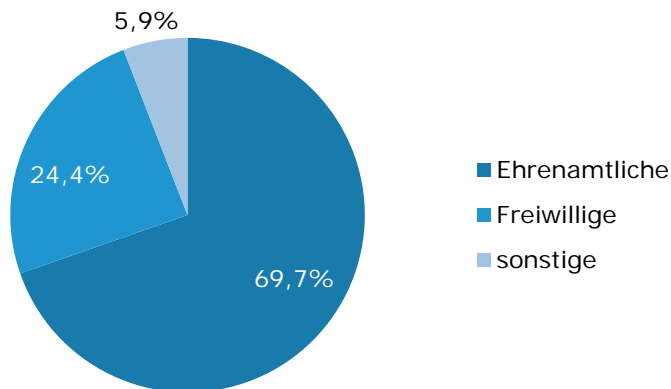
n=603

3 RAHMENBEDINGUNGEN – FREIWILLIGES ENGA- GEMENT IN ORGANISATIONEN

3.1 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGE/EHRENAMTLICHE IN DEN ORGANISATIONEN

Sowohl in der Forschung als auch in der Praxis werden Begrifflichkeiten in Bezug auf freiwilliges/ehrenamtliches Engagement immer wieder diskutiert und hinterfragt. In der von uns befragten Stichprobe wird von knapp 70% der Organisationen die Bezeichnung „Ehrenamtliche“ verwendet. Etwa ein Viertel der Organisationen verwendet den Begriff „Freiwillige“. Rund 6% greifen auf beide bzw. andere Begriffe zurück, genannt wurden beispielsweise „Aktive“, „Volunteers“, „Funktionäre und Funktionärinnen“, „Betroffene“ etc.

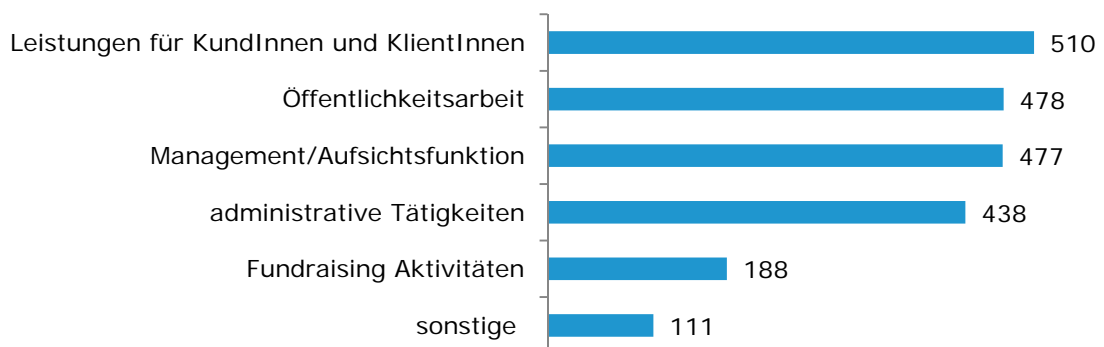
Abbildung 9: Bezeichnung Ehrenamtliche/Freiwillige



n=679

Ehrenamtliche/Freiwillige engagieren sich in den befragten Organisationen vorwiegend bei der unmittelbaren Leistungserstellung für KundInnen/KlientInnen, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in Management und Aufsichtsfunktionen. Bei sonstigen Aufgaben wurde eine breite Palette an Tätigkeiten genannt – Erhaltung von Wanderwegen, Einsätze bei der Feuerwehr, Unterstützung von Freiwilligen, Leitung von Selbsthilfegruppen etc.

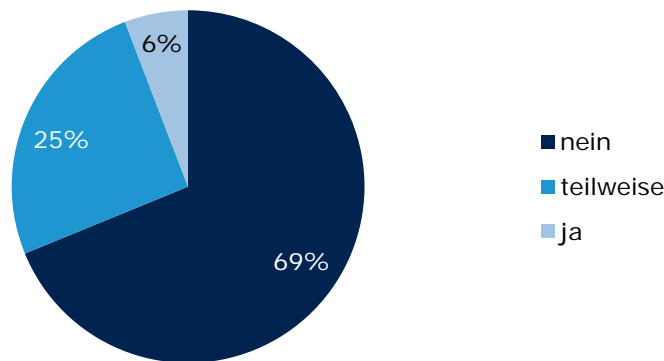
Abbildung 10: Aufgaben



N=703

Der Großteil der Ehrenamtlichen erhält keine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand. Immerhin 25% der befragten Organisationen geben an, dass Freiwillige in ihrer Organisation teilweise auch für den entstandenen Zeitaufwand abgegolten werden. Für 6% der Organisationen trifft das auf alle Freiwilligen zu.

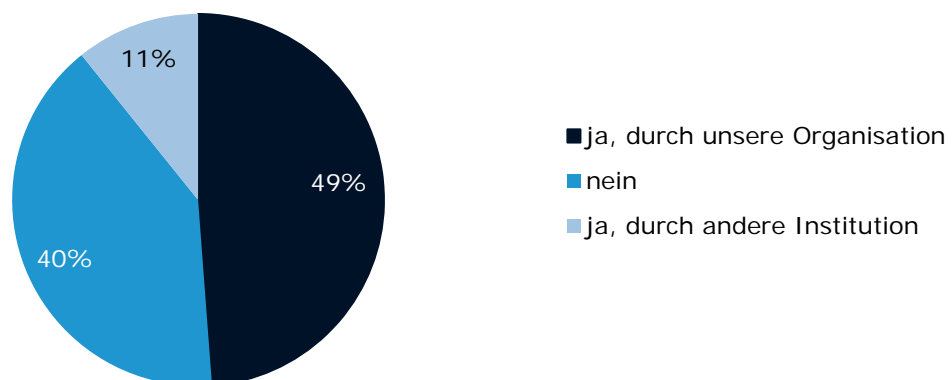
Abbildung 11: finanzielle Entschädigung für Zeitaufwand



n=686

In 60% der Organisationen sind Freiwillige durch eine Haftpflichtversicherung geschützt, wobei 49% der Organisationen selbst dafür aufkommen und bei 11% der Organisationen andere Institutionen die Haftpflichtversicherung der Freiwilligen übernehmen.

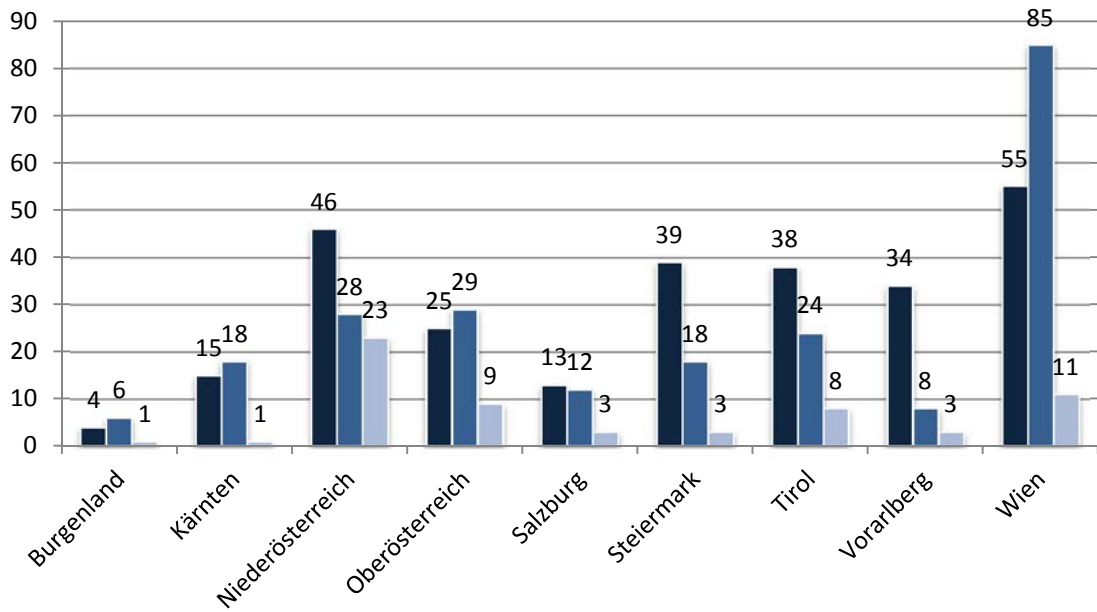
Abbildung 12: Haftpflichtversicherung



n=631

Da es hier auch bundesländerspezifische Unterschiede gibt, erfolgte auch eine Auswertung nach Bundesländern. In manchen Bundesländern (z.B. Vorarlberg, Tirol) übernimmt das Land die Versicherung der Freiwilligen, was sich in der Auswertung allerdings kaum widerspiegelt.

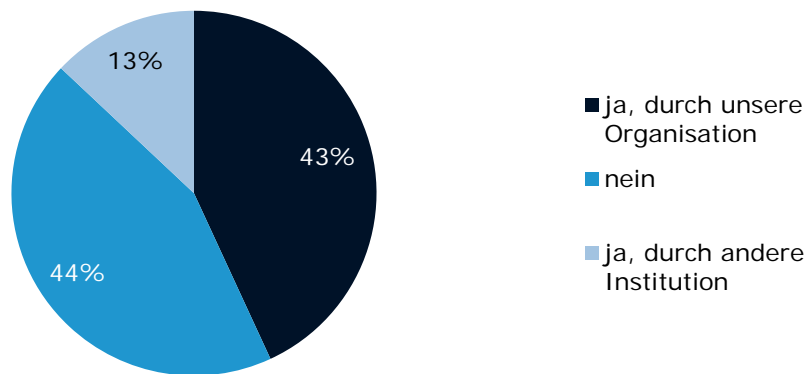
Abbildung 13: Haftpflichtversicherung - Bundesländer



n=559

Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Unfallversicherung. Hier ist jedoch ein höherer Anteil (44%) durch keine Institution unfallversichert.

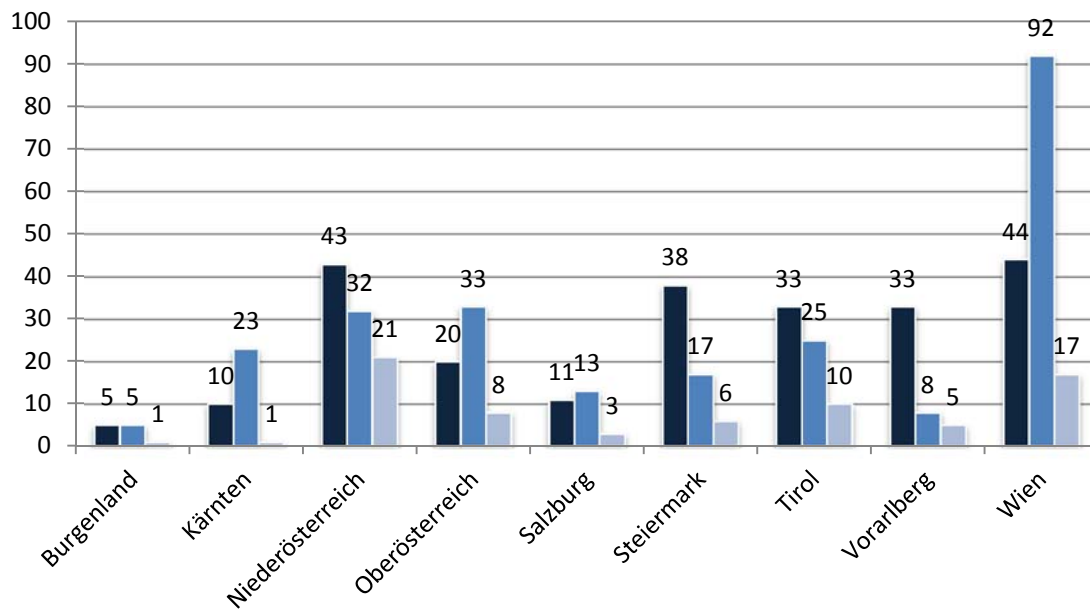
Abbildung 14: Unfallversicherung



n=631

Auch bei der Auswertung der Bundesländer zeigt sich, dass vor allem in Wien ein sehr hoher Anteil von Organisationen angibt, dass ihre Freiwilligen nicht versichert sind.

Abbildung 15: Unfallversicherung - Bundesländer

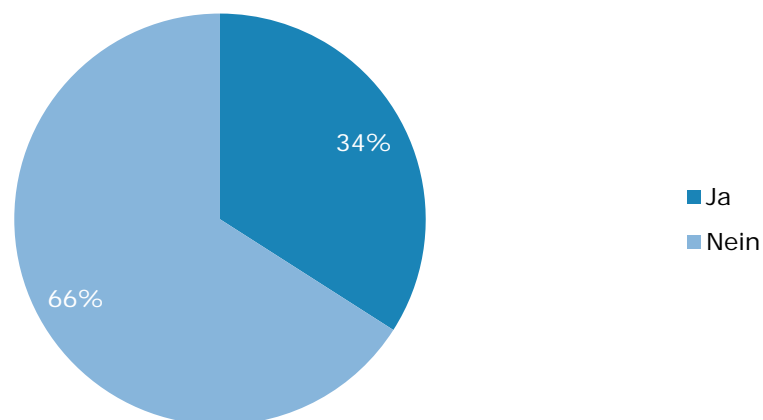


n=557

3.2 ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE FREIWILLIGEN IN DEN ORGANISATIONEN

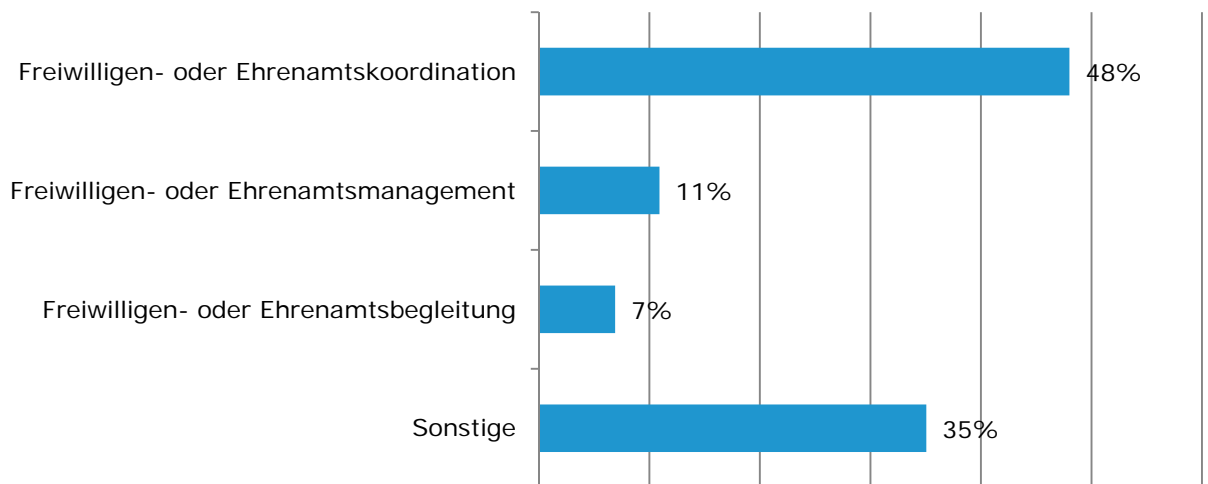
34% der befragten Organisationen haben eine eigene Stelle, die für Freiwillige/Ehrenamtliche zuständig ist. Diese wird am häufigsten (47%) als Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination bezeichnet. Sonstige Bezeichnungen sind Ehrenamtlichen-/Freiwilligenmanagement (11%) bzw. -begleitung (7%), FreiwilligenbetreuerIn, Personalstelle, Servicestelle Freiwilligenarbeit etc.

Abbildung 16: Zuständige Stelle für Freiwillige



n=611

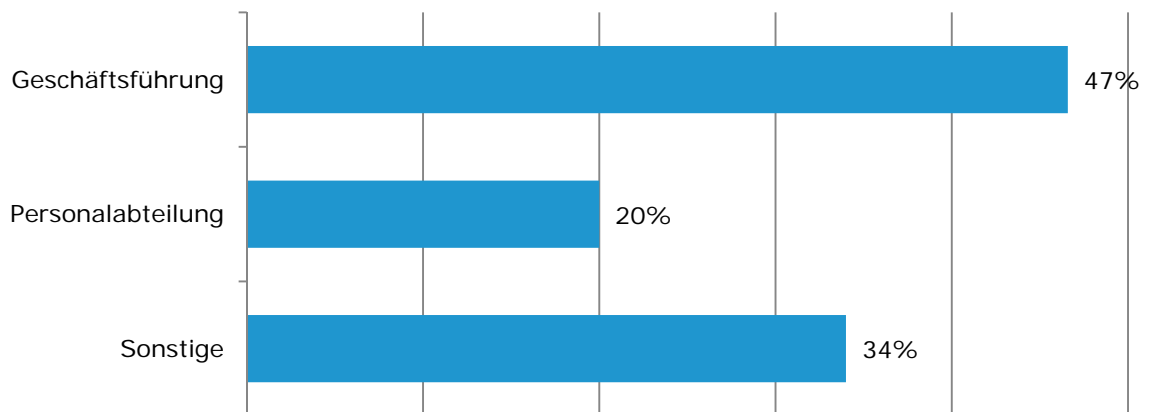
Abbildung 17: Bezeichnung der zuständigen Stelle



n=176

Die Stelle ist bei 47% der Organisationen der Geschäftsführung zugeordnet, bei 20% der Personalabteilung. Unter sonstige wurden oft die unmittelbare Leitung (Kommando, Hausleitung, Gesamtleitung, Fachbereichsleitung etc.) aber auch andere Abteilungen, wie z.B. Organisationsentwicklung und Abteilung Soziale Arbeit genannt.

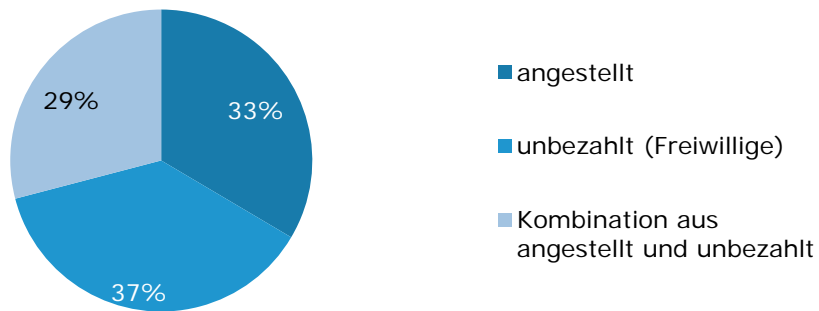
Abbildung 18: Zuordnung der Stelle



n=163

In einem Drittel der Organisationen sind die MitarbeiterInnen der für Freiwillige verantwortlichen Stelle angestellt, bei 37% erfüllen sie ihre Aufgabe ehrenamtlich und bei 29% sind die MitarbeiterInnen teilweise angestellt und teilweise unbezahlt.

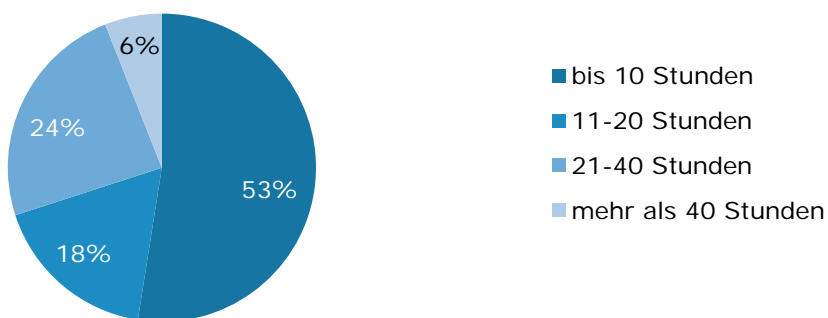
Abbildung 19: Beschäftigungsstatus der MitarbeiterInnen der Ehrenamtskoordination



n=203

Beim Großteil der Organisationen sind bis zu 10 Stunden pro Woche der Funktion der Freiwilligenkoordination zugeordnet, bei 18% sind es 11-20 Stunden, bei rund einem Viertel (24%) 21-40 Stunden und bei 6% mehr als 40 Stunden, also mehr als ein Vollzeitäquivalent.

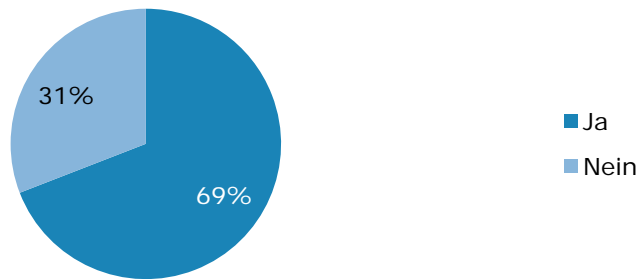
Abbildung 20: Ehrenamtskoordination - Stunden pro Woche



n=160

In knapp 70% der Organisationen, hat zumindest einer bzw. eine der MitarbeiterInnen eine Ausbildung zum Thema Freiwilligenkoordination/-management absolviert.

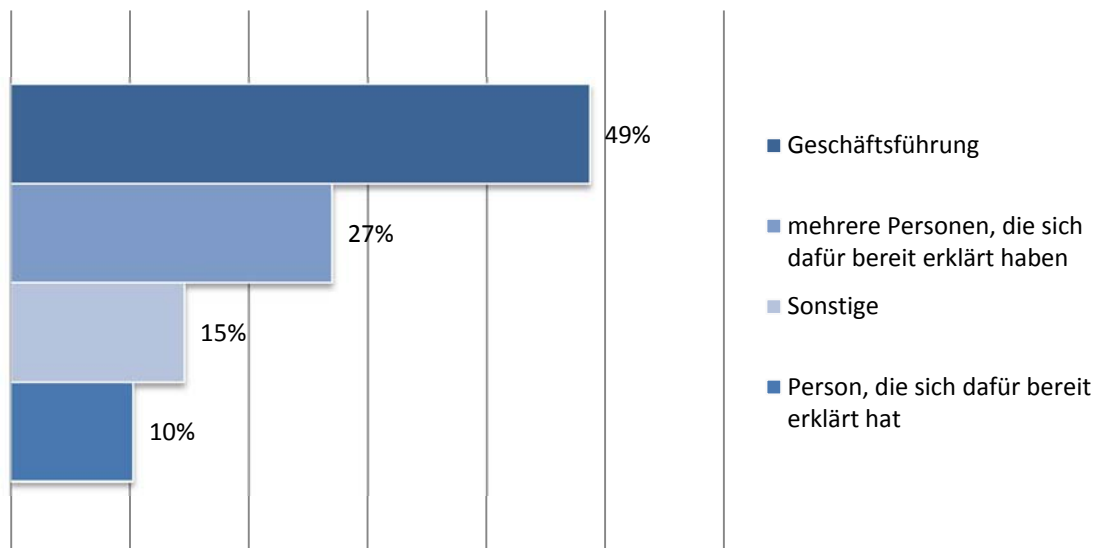
Abbildung 21: Ausbildung der MitarbeiterInnen in der zuständigen Stelle



n=181

Organisationen, die angaben, keine eigene Freiwilligen-Koordinationsstelle zu haben, wurden gefragt, wer für die Anfrage von InteressentInnen bzw. für Anliegen von Freiwilligen/Ehrenamtlichen zuständig ist. 49% gaben an, dass die Geschäftsführung zuständig ist. In 27% der Fälle sind es mehrere Personen, in 10% der Fälle ist es eine Person, die sich dafür bereit erklärt haben bzw. hat. Unter sonstige wurden Obmann/-frau, Vorstand, alle Hauptamtlichen etc. genannt.

Abbildung 22: Zuständigkeit, wenn keine eigene Stelle

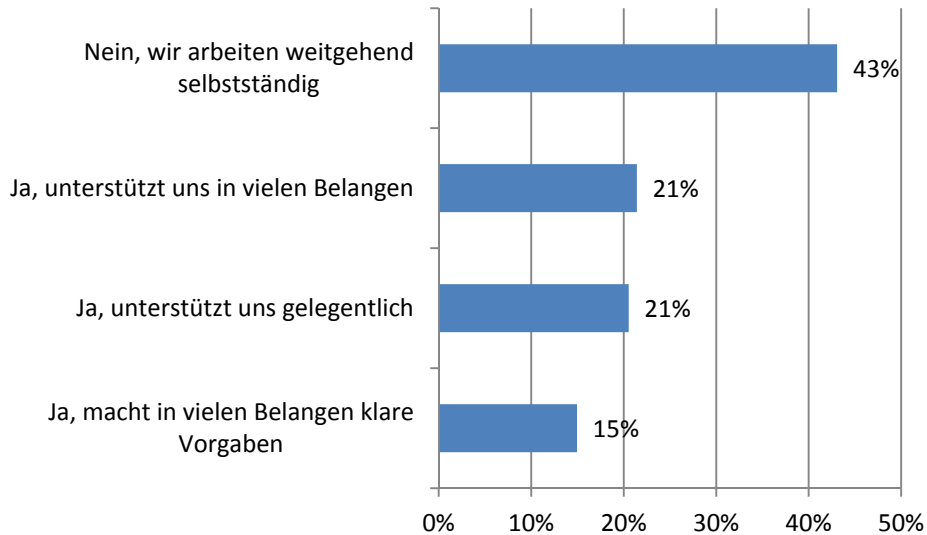


n=372

In weiteren Fragen wurde erhoben, inwieweit Organisationen in eine übergeordnete Organisation eingebunden sind und inwieweit sie mit dieser in Bezug auf die Angelegenheiten von Freiwilligen zusammenarbeiten. 68% der befragten Organisationen gaben an, in eine übergeordnete Organisation eingebunden zu sein. Von diesen arbeitet der Großteil (43%) weitgehend selbständig in Bezug auf die Koordination der Freiwilligen/Ehrenamtlichen. In 21% un-

terstützt die übergeordnete Organisation in vielen Belangen, in ebenso vielen Fällen unterstützt sie gelegentlich. In nur 15% macht die übergeordnete Organisation klare Vorgaben.

Abbildung 23: Einfluss der übergeordneten Organisation auf die Freiwilligenkoordination



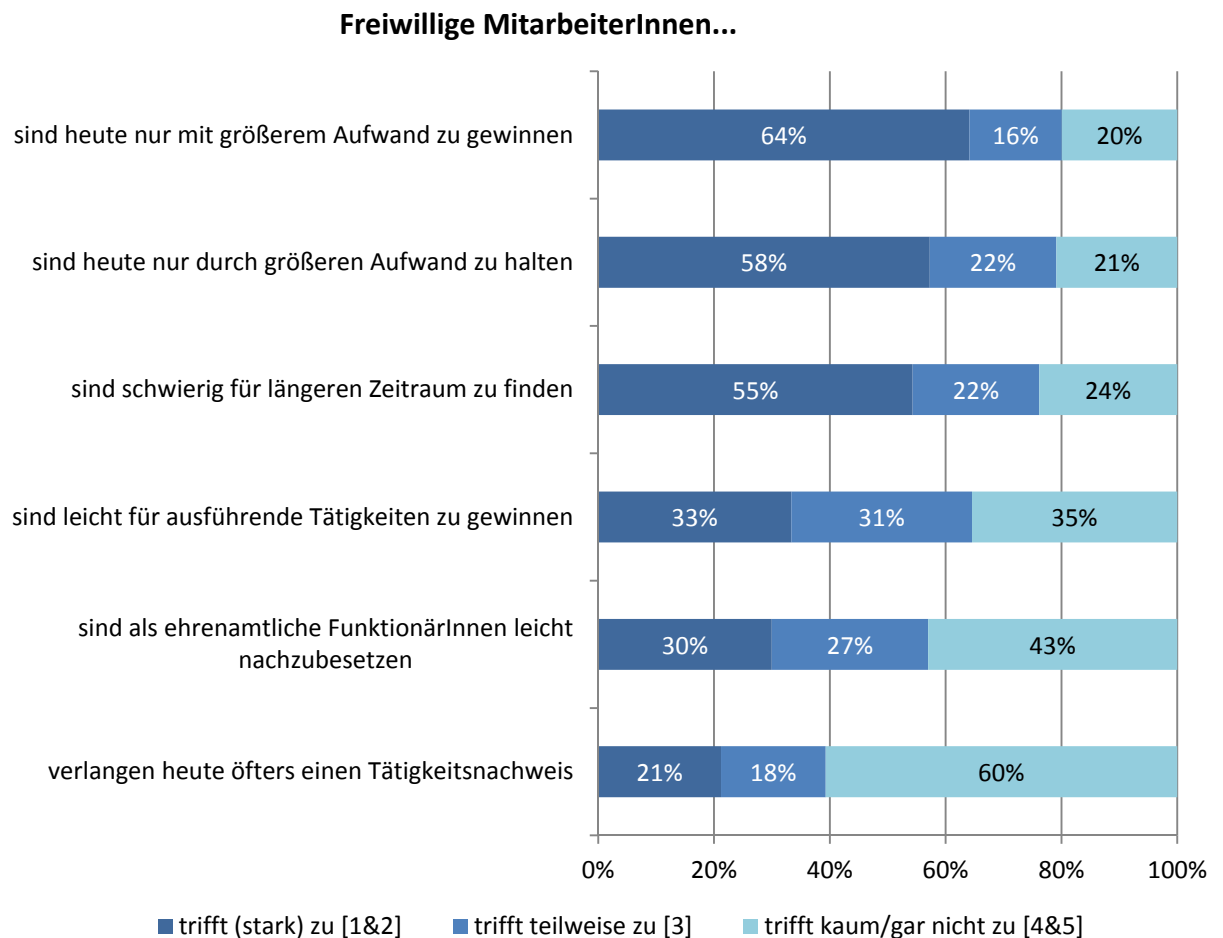
n=448

3.3 ENTWICKLUNGEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

In der Forschungsliteratur zum Thema Freiwilligenarbeit wird immer wieder konstatiert, dass es mit größerem Aufwand verbunden ist, Freiwillige zu finden und dass es schwieriger wird Freiwillige für einen längeren Zeitraum an Organisationen zu binden. Traditionelle Bindungen verlieren an Bedeutung. Höhere Mobilität und vielfache andere Aktivitäten hindern Freiwillige daran, sich dauerhaft für Organisationen zu engagieren, stattdessen werden projektformige Tätigkeiten bevorzugt (More-Hollerweger/Rameder 2013). Zunehmend wichtiger wird auch die „Verwertbarkeit“ der bei einem freiwilligen Engagement erlangten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt, was teils durch die schwierige Situation auf Arbeitsmarkt erklärt wird und andererseits durch ein höheres Bewusstsein von ArbeitgeberInnen in Bezug auf soziale Kompetenzen (More-Hollerweger et al. 2009; More-Hollerweger/Rameder 2013).

Vieles von den genannten Entwicklungen wurde auch von den befragten Organisationen bestätigt. Für 64% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu gewinnen, für 58% zu halten. 55% bestätigen, dass es schwieriger ist, Freiwillige für einen längeren Zeitraum zu halten. 43% der Organisationen haben Probleme damit, ehrenamtliche FunktionärInnen nachzubesetzen, bei 35% trifft dies auch auf die Gewinnung von Freiwilligen für ausführende Tätigkeiten zu. 21% gaben an, dass Freiwillige heute häufiger einen Tätigkeitsnachweis verlangen, für 60% trifft dies nicht zu.

Abbildung 24: Herausforderungen an die Freiwilligenkoordination



n=601-673

3.4 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGENORGANISATIONEN UND FREIWILLIGE

In einer offenen Frage wurde nach den Verbesserungsvorschlägen hinsichtlich der rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen gefragt.

- **Umfassender Versicherungsschutz für Freiwillige:** am häufigsten wurde die Forderung nach einem von der öffentlichen Hand finanzierten Versicherungsschutzes gestellt, das sind insbesondere Haftpflichtversicherung, Unfallversicherung und Rechtsschutzversicherung
- **Haftungsausschluss/Haftpflichtversicherung/Rechtsschutz für Vereine:** Wichtiges Thema bei Vereinen ist die Frage der Haftung, die von vielen noch als zu weitreichend angesehen wird.
- **Anrechnung des freiwilligen Engagements auf Pension:** viele der befragten VertreterInnen von Freiwilligenorganisationen treten dafür ein, das Engagement in irgendeiner Form auch für die Pension anzurechnen
- **Schaffung von Erleichterungen an der Schnittstelle Freiwilligenarbeit und Berufstätigkeit:**
 - o Regelungen der Freistellung bei Hilfs- und Katastropheneinsätzen
 - o Abgeltung der Fehlzeiten beim Arbeitgeber durch die öffentliche Hand - Abfederung der finanziellen Nachteile

- Anreize für Unternehmen schaffen, die freiwilliges Engagement unterstützen
- Zusätzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub für Freiwillige/Ehrenamtliche
- Arbeitsrecht ändern, damit Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit besser vereinbar sind
- **Steuervorteile für Freiwillige**
 - Höhere steuerliche Absetzbarkeit bei Aufwandentschädigungen
 - Steuerfreibetrag
 - Absetzbarkeit von Ausgaben, die für das freiwilligen Engagement getätigt werden (z.B. Ausbildung)
- **Finanzielle Förderungen für Freiwilligenorganisationen:**
 - Generelle Subventionen (Infrastrukturkosten) für Vereine und andere Freiwilligenorganisationen
 - Spezielle Förderungen für die Freiwilligenkoordination
 - Förderung von Aus- und Weiterbildung
 - Verbesserung der finanziellen Planungssicherheit
 - Möglichkeiten zur Abfederung von finanziellen Risiken von Vereinen schaffen (z.B. Versicherung)
 - Abbau von Bürokratismus bei Förderungen
 - Förderungen rascher auszahlen
- **Finanzielle Vorteile für Freiwillige**
 - Finanzierung einer Aufwandsentschädigung (PKW etc.) seitens der öffentlichen Hand
 - Z.B. Einkaufsvorteile, Jahreskarte, ÖBB-Ticket,
 - Bildungsschecks
 - Kaskoversicherung bei Gebrauch des eigenen PKWs im Rahmen des freiwilligen Engagements
- **Anrechnung des freiwilligen Engagements für Ausbildung und Beruf**
 - Anrechnung der im Rahmen des freiwilligen Engagements erfolgten Ausbildung auf den Beruf
 - Anerkennung des Engagements für die Ausbildung (insbesondere für verwandte Berufen, z.B. im Sozialbereich)
- **Größere Rechtssicherheit und großzügigere Regelungen bei Aufwandsentschädigungen in Bezug auf Sozialversicherung:**
 - Bessere Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Abgrenzung zu ähnlichen Arbeitsformen (Ferialpraktika, Voluntary, etc.)
 - Wenn im Rahmen des freiwilligen Engagements der Zeitaufwand abgegolten wird, dann sollten es Regelungen geben, damit diese nicht sozialversicherungspflichtig sind
- **Adaptierung des Freiwilligengesetzes, damit auch Freiwilligendienste im Ausland anerkannt und die Vorteile genutzt werden können**
 - Insbesondere: Anspruch auf Familienbeihilfe
 - Taschengeldpflicht muss durch Unterkunft und Verpflegung erfüllt sein können
- **Schaffung eines anerkannten Tätigkeitsnachweises**
- **Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement**
 - bessere Sichtbarkeit
 - Imagekampagnen
 - Mehr Medienaufmerksamkeit
- **Vereinfachung der Vorschriften/Regelungen**
 - Vereinfachung des Vereinsgesetzes
 - Vereinfachung der Bürokratie
 - Vorschriften und Regelungen verständlicher machen
- **Erleichterungen bei den rechtlichen und steuerlichen Bedingungen bei Veranstaltungen:** diese stellen eine wichtige Einnahmequelle für Vereine dar
 - Anmeldung und Pflichtversicherung bei Veranstaltungen abschaffen
 - Keine Besteuerung der Festveranstaltungen

- **Schutz der Freiwilligen am Arbeitsplatz in Anlehnung an dem Arbeitnehmerschutz**
- **Vorteile für bestimmte Bevölkerungsgruppen**
 - o Krankenversicherung für alle, die sich engagieren
 - o Anrechnung bei Arbeitslosen
 - o Anwärter für die Staatsbürgerschaft, die sich freiwillige engagieren
- **Steuervorteile für Vereine**
 - o Ausweitung der Absetzbarkeit von Steuern auf Vereine
- Vorrang von Freiwilligen bei Anstellungen im öffentlichen Dienst
- Teilzeitmodelle vor der Pension für die Ermöglichung eines stärkeren freiwilligen Engagements
- Grundeinkommen
- Verpflichtendes Sozialjahr, Zivildienst auch für Frauen
- Ko-finanzierung und Beratung für Beantragung von EU-Projekten

4 RESÜMEE

Das NPO&SE-Kompetenzzentrum beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Freiwilligenarbeit. Im Februar 2014 wurde eine Erhebung bei Freiwilligenorganisationen durchgeführt. Ziel der Studie ist einen Überblick über die Beschaffenheit von Organisationen in Österreich zu geben, in denen es freiwilliges Engagement gibt. Insbesondere interessieren:

- (1) Unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten Freiwillige?
- (2) Wer ist für die Freiwilligenkoordination bzw. das Freiwilligenmanagement zuständig?
- (3) Gibt es Probleme bei der Gewinnung bzw. Bindung von Freiwilligen?

Insgesamt haben 703 Organisationen, großteils (83%) als Verein organisiert, an der Befragung teilgenommen, wobei den größten Anteil (fast 28%) Wiener Organisationen ausmachen. Die befragten Organisationen sind weiters großteils aus dem Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens. Ein erheblicher Anteil von knapp 40% hat keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen, beruht demnach ausschließlich auf Freiwilligenarbeit. Sofern es auch hauptamtliche MitarbeiterInnen gibt liegt die Anzahl der Beschäftigten meist unter 10 Personen.

Rahmenbedingungen

Die Organisationen selbst bezeichnen ihre freiwillig tätigen MitarbeiterInnen vorwiegend (70%) als Ehrenamtliche. Diese engagieren sich in den befragten Organisationen vorwiegend bei der unmittelbaren Leistungserstellung für KundInnen/KlientInnen, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in Management und Aufsichtsfunktionen. Der Großteil der Ehrenamtlichen erhält keine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand. In 60% der Organisationen sind Freiwillige durch eine Haftpflichtversicherung geschützt, wobei 49% der Organisationen selbst dafür aufkommen. Unfallversichert sind 56%, hierbei kommen 43% der Organisationen selbst dafür auf. In Wien ist der Anteil der Organisationen, in denen es keine Haftpflicht- und Unfallversicherung gibt, besonders hoch.

Zuständigkeit

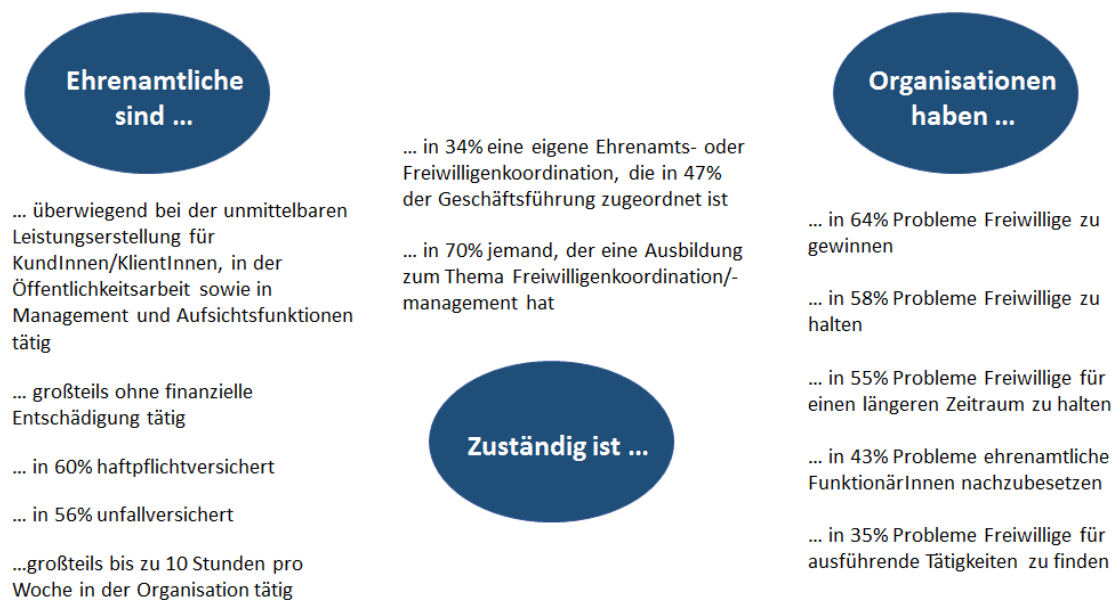
34% der befragten Organisationen haben eine eigene Stelle, die für Freiwillige zuständig ist, welche als Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination bezeichnet wird. Diese Stelle ist bei 47% der Organisationen der Geschäftsführung zugeordnet, bei 20% der Personalabteilung. In einem Drittel der Organisationen sind die MitarbeiterInnen der für Freiwillige verantwortlichen Stelle angestellt, bei 37% erfüllen sie ihre Aufgabe ehrenamtlich und bei 29% sind die MitarbeiterInnen teilweise angestellt und teilweise unbezahlt. In über der Hälfte der befragten Organisationen werden bis zu 10 Stunden pro Woche für die Freiwilligenkoordination verwendet. In knapp 70% der Organisationen, hat zumindest einer bzw. eine der MitarbeiterInnen eine Ausbildung zum Thema Freiwilligenkoordination/-management absolviert. Sofern es keine eigene Stelle für die Freiwilligenorganisation gibt, übernimmt zumeist die Geschäftsführung diese Aufgabe.

Entwicklung des freiwilligen Engagements

Für 64% der befragten Organisationen sind Freiwillige nur mit größerem Aufwand zu gewinnen, für 58% zu halten. 55% bestätigen, dass es schwieriger ist, Freiwillige für einen längeren Zeitraum zu halten. 43% der Organisationen haben Probleme damit, ehrenamtliche FunktionärInnen nachzubesetzen, bei 35% trifft dies auch auf die Gewinnung von Freiwilligen für ausführende Tätigkeiten zu. 21% gaben an, dass Freiwillige heute häufiger einen Tätigkeitsnachweis verlangen, für 60% trifft dies nicht zu

Folgende Abbildung fasst die Ergebnisse der Studie zusammen:

Abbildung 25: Freiwilligenarbeit in Österreich



Literatur

More-Hollerweger, Eva/Rameder, Paul (2013): Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen. In: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 5. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 381-399.

More-Hollerweger, Eva/Rameder, Paul/Spajcer, Selma (2009): Die Beziehung zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit aus individueller Sicht. In: BMASK (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht, Wien: BMASK, 74-89.

INFOS UND KONTAKT

Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship

Welthandelsplatz 1
Gebäude D1, 2. OG
1020 Wien

T +43-1-313 36-5878

F +43-1-313 36-5824

npo-kompetenz@wu.ac.at

www.npo.or.at